

Relations industrielles Industrial Relations



Readings in Organizational Behavior and Human Performances, by L.L. Cummings et W.E. Scott, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1969, 789 pp.

Laurent Bélanger

Volume 24, numéro 4, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028084ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028084ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Bélanger, L. (1969). Compte rendu de [*Readings in Organizational Behavior and Human Performances*, by L.L. Cummings et W.E. Scott, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1969, 789 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(4), 811–811. <https://doi.org/10.7202/028084ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

intérimaires: manuels ou intellectuels, de toutes qualifications.

Les services que rendent ces travailleurs peuvent être diversifiés. Mais l'essentiel du service rendu consiste en une mission de dépannage temporaire dans tous les cas d'imprévu ou d'urgence, de surcroît de travail, de maladie du personnel fixe, autant de situations qui peuvent se présenter dans la vie d'une entreprise industrielle ou commerciale, d'une institution publique ou même dans l'exercice d'une profession libérale.

On se trouve donc en présence d'un phénomène social intéressant: la création d'une nouvelle profession. Cependant sa nouveauté ne réside pas dans la fonction exercée, mais dans la manière dont elle s'exerce. L'analyse de la profession intérimaire fait apparaître son étrangeté et son originalité par référence à la profession traditionnelle de l'employé ou de l'ouvrier.

Le Centre National de Sociologie du droit social a donc réalisé une enquête destinée à l'informer des problèmes sociaux des intérimaires, des raisons pour lesquelles ces travailleurs ont choisi d'exercer ce type de profession, des avantages et des inconvénients qui pouvaient en résulter pour eux sur le plans des lois sociales et de la sécurité sociale.

L'enquête ne s'est pas bornée à analyser le groupe social des travailleurs intérimaires; elle a également porté sur les utilisateurs de ces services intérimaires. Elle s'est préoccupée de dégager les motivations de ces «employeurs»: les avantages qu'ils estimaient retirer de l'utilisation de cette nouvelle catégorie de travailleurs, les besoins auxquels elle répondait et que leur personnel fixe intégré dans leurs entreprises ou leurs affaires ne pouvait pas satisfaire, les motifs d'ordre économique qu'ils invoquaient en faveur de la solution de l'utilisation temporaire de personnes mises à leur disposition par des tiers, les avantages économiques ou fiscaux éventuels qu'ils déclaraient trouver dans cette formule.

Enfin, l'enquête a porté sur le statut juridique des agences d'intérim. Elle a essentiellement cherché à définir le contrat très particulier existant entre ces agences et les intérimaires d'une part, et entre ces agences et leurs clients, d'autre part. Statut d'autant plus parti-

culier que les unes comme les autres refusent d'admettre l'existence d'un contrat direct entre les clients et les travailleurs intérimaires.

Les éléments fournis par cette enquête de sociologie juridique constitueront «le donné social» concret sur lequel l'analyste pourra se fonder pour construire une solution légale.

Pierre DIONNE

Readings in Organizational Behavior and Human Performance, by L.L. Cummings et W.E. Scott, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1969, 789 pp.

Cet ouvrage est un recueil de textes choisis (selected readings) traitant du comportement des individus et des groupes au sein des grandes organisations modernes. Cette collection d'articles, dont la plupart consistent en une présentation d'un travail de recherche sur un point précis, s'adresse aux étudiants gradués en sciences sociales et administratives de même qu'aux praticiens des relations du travail qui possèdent déjà une bonne connaissance et expérience des grandes organisations. C'est vraiment un complément à une connaissance qu'on possède déjà puisque la majorité des articles ne se trouvent pas dans des recueils de textes choisis déjà publiés. Trois grandes perspectives retiennent l'attention des auteurs. Une première s'intéresse au développement de la connaissance et à l'édification des fondements théoriques et empiriques du comportement organisationnel. Un deuxième met l'accent sur l'aspect méthodologique. A la lecture des articles, le lecteur peut apprécier l'éventail des stratégies mises de l'avant par les chercheurs afin de recueillir l'information pertinente à la vérification de leurs hypothèses de travail. Une dernière perspective s'intéresse aux applications pratiques de la connaissance accumulée par la réflexion et la recherche au sein des organisations du travail. Nous recommandons donc ce volume à celui qui désire vraiment parfaire ses connaissances en psycho-sociologie des organisations sur des sujets tels que l'apprentissage, les attitudes, la motivation, le leadership, l'autorité, la bureaucratie, etc..

Laurent BELANGER